

Управління інноваційно-інвестиційною діяльністю виходить не тільки за межі окремих виробництв і галузей, але й регіональних границь, утворюючи міжнародні й міжконтинентальні науково-виробничі комплекси й корпорації з філіями в різних країнах.

Література

1. Шершньова З.Є. *Стратегічне управління: Підручник*. – 2-ге вид., перероб.і доп. – К.: КНЕУ, 2011. – 699 с.
2. Чупіса А.В. *Управління підприємницькою діяльністю: оцінка, організація, прогнозування*. – С.: Університетська книга, 1999. – 333 с.

Володимир ПОСТНІКОВ

Тернопільський національний економічний університет

ВИКОРИСТАННЯ МЕТОДІВ СОЦІАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ В ПРОЦЕСІ ПОБУДОВИ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЯКОСТІ ЖИТТЯ НАСЕЛЕННЯ

Результати функціонування вітчизняної системи державного регулювання якості життя засвідчили необхідність підвищення її ефективності, а також доцільність її реалізації на основі відповідних концептуальних підходів. Концептуальна модель формування ефективної системи державного регулювання якості життя повинна: по-перше, бути зорієнтована на створення взаємоузгодженої сукупності підсистем регулювання; по-друге, розглядатись як своєрідний алгоритм розв'язання проблем; по-третє, передбачати розподіл зон відповідальності між центром і регіонами, між суб'єктами регулювання.

Державне управління якістю життя доцільно здійснювати з використанням стратегічного підходу пріоритетним напрямом якого має стати активне використання прогресивних методів соціального управління: соціального аналізу, соціального прогнозування, соціального моделювання та соціального програмування.

Соціальним аналіз це дослідження стану і тенденцій розвитку соціальних процесів і явищ з метою виявлення ступеня загострення соціальних проблем і диспропорцій у соціальному розвитку суспільства та розробки регулятивних механізмів. Чинна практика соціального аналізу характеризується рядом недоліків (відсутність комплексних показників якості життя населення, концентрація уваги на окремих компонентах якості життя) мінімізації яких сприятиме використання двох груп показників: основних, які є базовими для визначення узагальнених показників якості життя та допоміжних показників, що доцільно використовувати для поглибленого аналізу основних тенденцій та характеристики соціального середовища, яке формує відповідний рівень якості життя.

Соціальне прогнозування, в свою чергу, має бути зорієнтоване на виявлення альтернативних шляхів досягнення критеріїв якості життя, вибір найбільш прийнятної із них та формування на його основі комплексу регулятивних заходів. Прикладом соціального прогнозування може слугувати економіко-математична модель з допомогою якої ми побудова варіантних прогнозів значення Індексу розвитку людського потенціалу, що дозволяє визначити таке значення ІРЛП, яке дозволить перемістити країну в групу країн зі значенням показника вище середнього серед країн з високим рівнем розвитку людського потенціалу.

Соціальне прогнозування в процесі розбудови ефективної системи державного регулювання якості життя доцільно реалізувати через розробку програмного документу – «Загальнодержавної цільової соціальної програми підвищення якості життя населення», в якій повинні міститися: визначення проблеми, на розв'язання якої спрямована програма; аналіз причин виникнення (діагностика стану) проблем; мета програми (генеральна ціль – реалізація підтримки, відновлення і розвитку людського потенціалу, підвищення якості життя населення відповідно до сучасних умов економічного і соціального розвитку; підцілі – підвищення ефективності системи державного регулювання якості життя, зростання зайнятості, підвищення освітнього потенціалу населення, підвищення якості надання послуг охорони здоров'я, розвиток соціального діалогу); конкретизація шляхів і способів вирішення виявлених проблем (до яких слід віднести: законодавче закріплення

поняття «якість життя» та визначення його місця серед напрямів державної політики; реалізацію механізму взаємоузгодження прогнозів, цілей та завдань основних напрямів державного регулювання якості життя; удосконалення державної політики регулювання зайнятості з урахуванням її впливу на якість життя населення в напрямі дотримання прав людини на працю, на достатній життєвий рівень та соціальний захист; підвищення освітнього потенціалу населення; регулювання доходів населення та удосконалення системи оплати праці; удосконалення економічних механізмів регулювання якості життя населення; покращення демографічних характеристик людського потенціалу; підвищення ролі соціального діалогу у формуванні державної політики регулювання якості життя); очікувані результати від впровадження програми.

Ірина ПРОДАН

Тернопільський національний економічний університет

УПРАВЛІННЯ РІЗНОМАНІТНІСТЮ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ

Інноваційність сьогодні виступає одним із головних елементів виживання підприємства в сучасному бізнес-середовищі. Особливо це стосується сфери управління людськими ресурсами, враховуючи її динамічність. Персонал організацій стає все більш різноманітним не тільки за соціально-демографічними характеристиками, але і за відношенням до їх потреб та очікувань. Для того, щоб бути успішними всі типи організацій зобов'язані протистояти розмаїтті суб'єктів як внутрішнього середовища (керівництва та працівників), так і зовнішнього (клієнтів, постачальників, т. д.). Тому, перед компаніями з'являються нові виклики стосовно управління цією різноманітністю (англ. Diversity Management).

У науковій сфері поняття “різноманітність” не є новою категорією. На підприємстві завжди існували розбіжності у поглядах, сприйнятті та поведінці персоналу. Класичні школи менеджменту розглядають працівника як середньостатистичного виконавця поставлених перед ним завдань. Це означає, що в процесі управління персоналом відсутнє розмежування інструментів впливу на працівників, що, у свою чергу, призводить до нівелювання ефекту синергії.

У практиці управління персоналом назріла нова тенденція, у контексті якої персонал розглядається як система різноманітних елементів. Правильне поєднання цих елементів виступає цінним джерелом інновацій для організацій. Наріжним каменем у новітній теорії та практиці управління є вирішення проблеми через різносторонні підходи. Адже досягнення ефективності підприємства шляхом застосування традиційного підходу до управління персоналом відбувається за рахунок суми результатів праці працівників, а у випадку управління різноманітністю людських ресурсів – шляхом добутку тих же результатів праці.

Дана категорія як новий напрям менеджменту персоналу сформувалась на перетині різних течій і зміни соціальних аспектів наприкінці 1980-х рр. у США. Основна мета тут полягає у залученні потенціалу різноманітності та перетворенні його у реальність. Переглядаючи структури і процеси, що ґрунтуються на рівних можливостях для працівників, керівники організацій приходять до висновку, що усвідомлення різноманітності та наявність компетенцій в управлінні нею є необхідними умовами для досягнення успіху. З цього приводу віце-президент ІВМ Рон Гловер стверджує, що “інновація – це якісно новий погляд на складні проблеми. Саме різноманітність забезпечила ІВМ інноваційність та успіх протягом 100 років, здійснюючи діяльність у 172 країнах світу із 427 тис. працівників” [1].

Професор Чикагського університету Р. Бурт нещодавно провів емпіричне дослідження, в ході якого було створено дві групи: перша складалась із представників різних етнічних, мовних та релігійних меншин, а друга – сформована за принципом однорідності. Результати дослідження показали, що поставлені перед групами завдання були виконані більш якісно саме першою групою [2]. А якість ідей є фундаментальною компонентою інновацій. Відтак, управління різноманітністю посилює інноваційний процес, оскільки вимагає від людських ресурсів організації розвитку індивідуальних і колективних компетенцій.